

галузі, перегляд фільмів, загалом, всі освітні засоби, доступні будь-якому співробітникові, які не вимагають спеціальної допомоги в їх освоєнні. Корпоративна освіта – це механізм практичної взаємодії та формування зворотного зв'язку між промисловістю та освітою. Його суть полягає в тому, що підприємства самі повинні брати активну участь в підготовці майбутніх кадрів [4].

Тому, актуальним є завдання побудови інноваційної системи «ВНЗ - підприємство», що включає наступні компоненти: освітню, науково-дослідну та виробничо-впроваджуючу. Безпосередній зв'язок між ними створює умови їх швидкої реакції на будь-які зміни у ринковому середовищі.

Отже на сьогодні постає питання створення необхідних умов для розвитку інноваційного університету підприємницького типу, в якому могла б функціонувати система «освіта–наука–виробництво». Лише в таких умовах в країні можливе формування якісно нового середовища, яке потрібне для реального практичного вирішення завдання переходу економіки країни на інноваційний шлях розвитку.

Використана література

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» № 40-IV від 4.07.2002
2. <http://www.info-library.com.ua>
3. Браташ О.О., Тимофеєнко О.В. Роль ВНЗ в інноваційному розвитку регіонів.
4. <http://www.osvita.org.ua/articles/932.html>

УДК 316.4

Марія Рудакевич, д.н.д.у, професор

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ У КОНТЕКСТІ ДІЛОВОЇ ЕТИКИ

Mariia Rudakevych

QUALITY OF A WORKING LIFE IN THE CONTEXT OF BUSINESS ETHICS

Гуманістична сутність управлінської революції в другій половині XX н., яка поставила питання про відповідність політики й економіки природі людини [1; 3], обумовила увагу до ділової етики як соціально-морального аспекту менеджменту. Західні науковці й менеджери зосередили на тому, як забезпечити формування в колективі соціально-трудових відносин, які б сприяли росту можливостей особистісного розвитку і самореалізації працівника, відповідно до його духовно-моральних, інтелектуальних потреб та інтересів. Це стало поштовхом до дослідження такого феномену як «якість трудового життя» (далі – ЯТЖ). Витоки ідеї ЯТЖ заклав ще М. Вебер (Протестантська етика або дух капіталізму, 1994), який розглядав працю як справу, яка є богоугодною, а тому повинна сприйматися людиною як основна життєва цінність та елемент духовного світу.

У науці відсутнє єдине трактування поняття «якість трудового життя», хоч більшість дослідників одностайні в тому, що воно є інтегральним показником трудового життя людини, яка більшу частину життя проводить у праці. В економічній системі людина виступає в двоякій ролі: як споживач економічних благ, які вироблені іншими і, як носій індивідуально-психологічних здібностей та трудового потенціалу, які необхідні іншим. Саме праця забезпечує матеріальні та духовні потреби людини, а її якість і кількість визначає рівень добробуту, соціальний і духовний розвиток. Характер трудової діяльності людини обумовлений її об'єктивними потребами та суб'єктивними

характеристиками її потенціалу: моральністю, освітою, професіоналізмом, творчими здібностями, станом здоров'я тощо.

Найбільш активно і послідовно проблема якості трудового життя досліджується науковцями США. Наприклад, Де Джордж Р. Т. (1999) розвиває дану ідею в ланцюгу проблем: права і обов'язки персоналу – особисте життя – якість трудового життя [с.484]. Базовою ідеєю більшості наявних концепцій ЯТЖ є ідея створення умов, які забезпечать оптимальне використання трудового потенціалу людини та її розвиток у процесі праці (В. Айхлер, Р.Т. Де Джордж, П.В. Журавльов, С.О. Карташов, О.А. Платонов, Е.А. Уткін та ін.). Схоже трактування використано і Міжнародною організацією Праці (МОП) при визначенні вимог до розробки і проведення державної політики та заходів з боку підприємців і профспілок щодо підвищення ЯТЖ працівників.

Ми виходимо з таких трьох базових засад: 1) ідея визначального ролі людського фактора в економічному розвитку: людина – єдиний і невичерпний ресурс організації; розвиток сучасних ринкових відносин пов'язаний із вирішенням не лише технічних, економічних та ін. проблем, а й (і, насамперед) морально-етичних відносин у процесі праці; 2) у колективі, в якому в процесі праці здійснюється особистісна та соціально-трудова реалізація людини функціонують два організми – матеріально-технічний та соціальний (А.Файоль); задоволення працею залежить від якості обох організмів, якщо працівника влаштовує якість «робочого місця» (у широкому сенсі); 3) реалізація потенціалу людини потребує побудови менеджменту організації на засадах етики. Чому етики?

Роль етики в управлінні ЯТЖ обумовлена особливістю її регулюючого впливу на відносини між людьми. На відміну від владного адміністративного впливу, який носить характер примусу, етика управління характеризується добровільністю підпорядкування працівника морально-етичним нормам і вимогам (колективу, суспільства), взаємністю у ставленні до іншого (Золоте правило етики) та універсальністю дії. Її результатом є свідоме і добровільне узгодження власних інтересів з колективними з точки зору «добра» і «зла», що є основою формування їх спільності.

Етичний принцип взаємності у відносинах скеровує зусилля управлінських кадрів на створення умов для продуктивної праці кожного і колективу в цілому та задоволення потреб і інтересів членів колективу і суспільства. Узгоджувальний характер етичних норм трудового колективу (певна домовленість про те, що слід вважати правильним і нормальним у поведінці працівника, а що – негідним, таким, що піддається осуду) доповнює індивідуальну мораль з її абсолютними загальнолюдськими цінностями, забезпечуючи саморегулювання трудових та міжособистісних відносин у колективі. Вітчизняні підходи, посиляючись на зарубіжні концепції, на жаль, не враховують даного аспекту (див. ін. ...: В. Компанієць, В. Томах). Крім того, у вітчизняній практиці проблема ЯТЖ частково вирішується у контексті соціальної відповідальності підприємства (відповідальності перед внутрішньою «громадськістю»).

У контексті ділової етики проблема ЯТЖ повинна розглядатися і може вирішуватися в таких напрямках: умови праці, відповідно до обов'язків (фізичні, особистісні, моральні тощо); організація праці; обов'язки працівників; ставлення працівників до праці; відносини в колективі – між працівниками та з керівниками; лояльність і відданість колективу. Перелік напрямків ЯТЖ свідчить про те, що даний підхід ґрунтується на засадах ділової етики, етики бізнесу, теоріях менеджменту, насамперед мотивації праці, та менеджменту персоналу. ЯТЖ забезпечують: 1) умови праці, крім традиційних елементів (тривалість робочого дня, заробітна плата, відпустка

та н.), безпека робочого місця та його облаштування (здорові умови праці), морально-психологічна атмосфера, соціальні, естетичні та особистісні умови (у.т.ч. можливість повноцінно виконувати сімейні обов'язки); 2) різноманітність праці, яка дозволяє реалізувати здібності працівника; залучення працівників до прийняття управлінських рішень, насамперед, стосовно робочого місця; 3) відносини співробітництва й змагальності на засадах поваги гідності, справедливості, врахування інтересів, ставлення до працівника як морального суб'єкта; 4) зміст праці, що домінує в житті працівника і забезпечує його розвиток і самореалізацію (рівень автономності, персональна відповідальність, право «на помилку», співпраця з керівництвом; 5) дотримання моральних та юридичних законів і нормативно-правових норм праці, акуратність, точність і добросовісність виконання роботи, умов трудового контракту, обов'язків; 6) працівник – член команди, згода якого на певне робоче місце, означає згоду на виконання всіх розпоряджень і писаних правил, а також лояльність до підприємства та керівництва; 7) ефективність і моральність управління підприємством, створення керівною ланкою атмосфери взаємної турботи в колективі.

Використана література

1. Айхлер В. Етичний реалізм. – К., 2001. – 192 с.
2. Де Джордж Р.Т. Деловая этика / Пер. с англ. Р.И.Столпера. – М.: Прогресс, 2003. – 736 с.
3. Политическая и экономическая этика / Пер.с нем. С.Курбатовой, К.Костюка. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. – 368 с.
4. Рудакевич М.І. Етика державних службовців, 2003. – К.: В-во НАДУ, 2003. – 360 с.

УДК 330.341.2

Сергій Рямов, аспірант

Український державний університет фінансів та міжнародної торгівлі, м. Київ, Україна

РЕОРГАНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ОСНОВІ ТІНЬОВИХ ПРАКТИК ВЕДЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Serhii Riamov

REORGANIZATION OF ECONOMIC LEGISLATION USING THE SHADOW PRACTICE OF ENTREPRENEURSHIP

Найважливіші принципи регулювання економічної діяльності можна сформулювати наступним чином. Сили ринкової конкуренції забезпечують найкращий вибір і вигоду для споживача. Держава може розглядати варіанти втручання в економіку, якщо існують “провали” ринку або доведена необхідність досягнення певної соціальної мети. При цьому методом, якому надають перевагу, є створення добровільних кодексів поведінки економічних суб'єктів [5, с. 9].

Суб'єкти тіньової економіки реалізують і підтримують режим приватної власності та правила здійснення підприємницької діяльності за допомогою *вироблених ними* поза легальних норм. Саме ці норми допускають здорову конкуренцію, в якій вигідним є дотримання договірних зобов'язань. Вперше про легалізацію тіньових практик як методу побудови ефективного ринкового господарства та детінізації економіки заявив перуанський економіст Ернандо де Сото [4]. Він висуває припущення, що в країнах транзитивної економіки небезпеку для національного господарства становить не так тіньова економіка, як інститут держави разом з усіма